



COESO -SOCIETA' DELLA SALUTE DELL'AREA SOCIO-SANITARIA GROSSETANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE
ANNUALITA' NORMATIVA 2017
ANNUALITA' ECONOMICA 2017**

Il giorno 23 dicembre 2017, alle ore 10,00, presso la Sede amministrativa del COESO - SdS, in Grosseto, Via Damiano Chiesa, 12, a seguito della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione del “*Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente anno 2017*” della G.E. N°7 del 22 dicembre 2017, ha avuto luogo l'incontro tra:

- il COESO – SdS Grosseto, rappresentato dal Direttore Fabrizio Boldrini;

- la CGIL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di NARDI FRANCESCO, accompagnata dalla RSA GIORGI PIERPAOLO, MATINO MONICA, TUCCIO FRANCESCA

- la CISL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di _____, accompagnata dalla RSA.....

- la UIL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di _____, accompagnata dalla RSA.....

Al termine dell'incontro, alle ore 11,00 in osservanza delle vigenti disposizioni legislative e dei vigenti CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali, le parti hanno siglato il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del COESO- SdS, per l'annualità 2017, nel testo che segue:

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente del COESO - SdS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato (con rapporto di lavoro superiore a 6 mesi consecutivi), tempo pieno o part time.

Il presente contratto concerne l'annualità normativa ed economica 2017.

Con il presente CCDI sono disciplinati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate e i criteri per l'erogazione dei compensi per produttività o incentivi economici connessi alla premialità individuale, in applicazione dei principi di valutazione ed incentivazione della performance del personale, di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorrono dal giorno 01/01/2017.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto collettivo nazionale (di seguito CCNL).

Art. 2 -Finalità

Il presente CCDI, nel rispetto delle disposizioni e dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i., intende individuare i principi e i criteri fondamentali per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane del CoeSO-SdS Grosseto, al fine di:

- garantire un elevato grado di efficienza e produttività nell'erogazione dei servizi resi all'utenza e nel perseguimento degli obiettivi strategici propri del COESO - Sds;
- valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale;
- assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, impedendo ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

Art. 3 - Relazioni sindacali: diritti e prerogative

E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra COeSO-SdS e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare un'organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

Il sistema di relazioni sindacali si sviluppa su due livelli: la contrattazione collettiva decentrata integrativa di Ente e l'informazione (preventiva o successiva), negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge e nelle sole materie espressamente individuate dai CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali.

L'Azienda garantisce l'esercizio di tutti i diritti e le libertà sindacali previsti dai CCNL di comparto e dalla legge 300/1970 in quanto applicabile.

I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i dirigenti sindacali e per la RSU sono usufruiti con le modalità e nel rispetto delle disposizioni di cui al vigente CCNQ "Sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali" del 04 dicembre 2017.

Viene riconosciuto il diritto di ogni dipendente di partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, nel limite massimo di 12 ore annue e senza riduzione della retribuzione. A tal fine l'Amministrazione predispone un idoneo locale destinato allo svolgimento della riunione, previa comunicazione delle R.S.A. aziendali o delle OO.SS. territoriali indicante – con preavviso di almeno 3 giorni - il giorno e l'ora della assemblea stessa. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o singoli reparti ovvero gruppi di dipendenti.

Coeso Sds, al fine di assicurare l'effettivo esercizio dei diritti sindacali, predispone idonei locali destinati alle attività sindacali interne ed esterne e individua spazi per le pubblicazioni e informazioni sindacali ai dipendenti, assicurando altresì, ove possibile, l'uso di strumenti telematici di ricezione e trasmissione di comunicazioni sindacali.

Art. 4 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali

Sono individuate le seguenti due aree di intervento prioritarie:

1. Servizi di supporto alla protezione civile, attivati su richiesta della Prefettura o degli Enti soci, per i quali è prevista, in caso di sciopero, l'individuazione di una figura di responsabile UU.FF. (dirigente o funzionario), per la cui reperibilità non sono necessarie risorse aggiuntive;
2. Servizi essenziali inerenti la gestione delle Residenze Assistite, per i quali si rinvia agli specifici protocolli previsti con le Cooperative Sociali, affidatarie in appalto dei servizi stessi.

Art. 5 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e prioritaria applicazione alle norme in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

A tal fine Coeso Sds si impegna a dare corso agli interventi segnalati dal Responsabile della Sicurezza e dalle R.S.A., tenendo particolare attenzione:

- alla salubrità degli ambienti di lavoro;
- alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
- alle condizioni dei lavoratori soggetti ad eventuali attività disagiate o rischiose per la salute degli stessi;
- all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'espletamento delle attività ai dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini/utenti nelle medesime condizioni

Art. 6 - Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive per le pari opportunità: flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi, e nella fruizione del part-time.

Art. 7 – Banca delle ore

Con CCDI 2014/2015 è stata istituita “la banca delle ore” ai sensi dell’art. 38-bis del CCNL 14.09.2000; in essa confluiscono le ore di lavoro straordinario di ogni dipendente, debitamente autorizzate e nei limiti del monte ore annuo stabilito.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, da fruire tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio e da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Il fondo annuale costituito con le risorse stabili e variabili, è destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:

a) premi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “performance”) – le risorse annuali vengono attribuite al personale in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il COeSO - SdS e nel rispetto di un effettivo sistema meritocratico, del principio di erogazione di valori economici differenziali e premianti e di collegamento con il livello di performance organizzativa dell’Azienda oltre che con il miglioramento della performance individuale, nonché secondo il criterio della reale diversificazione delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;

b) progressioni economiche del personale dipendente all’interno della categoria - c.d. “progressioni orizzontali” – per l’anno 2017 non si dà luogo a nuove attribuzioni di posizioni economiche di sviluppo all’interno di ciascuna categoria professionale e percorso economico. Restano pertanto ferme le risorse economiche destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali in essere.

c) indennità di comparto – l’indennità è attribuita al personale in servizio nell’Azienda, in relazione alla categoria professionale di inquadramento, ai sensi dell’art. 33 del CCNL 22.01.2004.

d) Indennità per particolari responsabilità –(art 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999.

Art. 9 - Compensi per convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi a titolo oneroso

Nell’ambito dei ricavi netti delle economie di gestione derivanti dalla fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi da parte dell’Azienda, a soggetti pubblici e privati in virtù di apposite convenzioni, una quota degli stessi è destinata all’incremento delle risorse economiche da destinare annualmente alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 10 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

L’attribuzione al personale del premio incentivante la “produttività” di cui all’art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., è correlata ad effettivi incrementi della medesima produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi e al grado di apporto individuale dei dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività generale ed al miglioramento dei servizi sono attribuite sulla base dei criteri stabiliti ripartite sulla base del seguente criterio: l'importo complessivo della produttività generale verrà così calcolato:

1. somma dei punteggi delle schede individuali;
2. calcolo del valore punto: importo della produttività generale diviso la somma dei punti totali complessivi
3. valore punto moltiplicato per il punteggio ottenuto da ciascun dipendente

L'importo delle convenzioni da attribuire al fondo decentrato 2017 è determinato in base ai criteri indicati dalla delibera di GE n. 8 del 5.11.2013 e dall'art. 43 della L. 449/97. Lo stesso sarà attribuito al 70% al personale che vi opera in via diretta e al 30% al personale che vi opera in via indiretta, in quanto l'attuazione di tali progetti

comporta una maggiore attività per tutto il personale. Le risorse saranno pagate solo se effettivamente introitate, sulla base dei criteri individuati nei singoli progetti e previa valutazione del Direttore e dei Resp.li UUFF

La parte variabile del Fondo decentrato 2017 dell'azienda alimentata, ai sensi dell'art. 15, c. 1 lett. d) del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 4 del CCNL 05.10.2001, mediante entrate conto terzi e sponsorizzazioni (ex articolo 43 Legge n. 449/1997), per un totale convenzioni di € 26.716,54, così articolato:

- convenzione Comune di Roccastrada per gestione associata asili nido € 2.000,00
- convenzione sportello infoimmigrati per Sds Metallifere € 2.500,00
- convenzione Inps Home Care Premium € 16.870,70
- Progetto PIPPI 6 € 3.779,35
- Convenzione SdS Metallifere per indagini familiari € 1.566,49

e € 1.229,51 come sponsorizzazione derivante dalla convenzione con il soggetto affidatario del servizio di tesoreria (determina affidamento servizio di cassa n°648/2015).

Ciascun dipendente non può percepire, a valere sulle risorse del fondo annuale destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi (considerate le risorse per progetti o convenzioni finanziati da terzi e le risorse ordinarie di bilancio finalizzate a progetti di miglioramento), una somma superiore al doppio della media spettante in base all'entità annua delle risorse complessivamente stanziare per la medesima produttività.

Maggiori compensi saranno attribuite al personale che svolgerà particolari attività di particolare complessità e/o responsabilità. La valutazione dell'attività sarà effettuata dal responsabile e approvata dal Direttore, in base alla quantità e alla qualità dell'attività svolta

Per la disciplina dei compensi per particolari responsabilità si rimanda a quanto stabilito nel Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente integrazione/modifica parte normativa anno 2015

Art. 11 – Destinazione delle risorse non attribuite

- Eventuali scostamenti in eccesso o in difetto, che si dovessero verificare sulle risorse di cui alle lettere b) e c) dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i e sulle risorse a finanziamento della indennità di comparto saranno portati, rispettivamente, in aumento o graveranno sulle risorse annualmente destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi e indennità per particolari responsabilità.
- Le eventuali risorse annualmente destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi e non attribuite, sono portate in aumento delle risorse variabili del fondo decentrato integrativo dell'anno successivo, al netto degli eventuali scostamenti in eccesso di cui al comma precedente.
- Le eventuali risorse, annualmente destinate alle convenzioni per servizi c/terzi e finanziate con fondi esterni, ma non attribuite costituiscono economie di bilancio.

Art. 12 – Procedura di comunicazione ed eventuale opposizione alla valutazione

In tutti i casi in cui il presente CCDI prevede valutazione del personale, si procede secondo quanto stabilito al Capo V del Regolamento aziendale relativo al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"

Art. 13 – Norme finali

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente CCDI, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

“Le parti prendono atto della seguente costituzione del Fondo decentrato integrativo anno 2017, operata dal Direttore con determinazione dirigenziale n. 693 del 16 dicembre 2017”

ART. 14 – Risorse per la progressione e la produttività del personale

Tutte le risorse a qualsiasi titolo destinate alla retribuzione dei dipendenti dell'Ente devono transitare attraverso i fondi contrattuali.

Per l'anno 2017 il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, è determinato come segue:

| RISORSE STABILI | | |
|--|--|---------------------|
| ART.31 comma 2 CCNL 22.01.04 | UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 | € 32.985,38 |
| Art. 32 comma 1,2,7 CCNL 22.01.04 | INCREMENTI CCNL 02-05 | € 2.383,69 |
| Art. 4, c. 1,4,5 CCNL 09.05.2006 | INCREMENTI CCNL 04-05 | € 1.064,15 |
| Art. 8, c.7, CCNL 11.04.2008 | INCREMENTI CCNL 06-09 | € 1.769,37 |
| DICH CONG 14(CCNL2002_05) E 1 (CCNL 08 09) | Rideterminazione per incremento stipendiale su posizioni economiche | € 3.045,77 |
| ART.31 comma 2 CCNL 22.01.2003 | Art.15, comma 5 CCNL 1.4.99 - posizioni organizzative già in comando | € 59.269,22 |
| Art 4 comma 2) CCNL 05.10.2001 | R.I.A. CESSATI 2009 - voce 1002 x 13 | € 1.623,83 |
| Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 | | -€ 2.261,47 |
| Decurtazione art 1 comma 236 L208/2015 | | -€ 1.119,00 |
| TOTALE RISORSE STABILI | | € 98.760,94 |
| RISORSE VARIABILI | | |
| Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04 | 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza (art 15,c.2, - ccnl 01.04.1999) | € 2.554,96 |
| Decurtazione art 1 comma 236 L208/2015 | | -€ 29,00 |
| Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04 | Sponsorizzazioni - art 43 L.449/97 (art 15,c.1,lett.d- ccnl 01.04.1999) | € 1.229,51 |
| RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA | | |
| Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04 | Fondi enti terzi (art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999) | € 26.716,54 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI + VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA | | € 30.472,01 |
| TOTALE FONDO INCENTIVANTE | | € 129.232,95 |

ART. 15 – Utilizzo del Fondo per la progressione e la produttività del personale
Le risorse stabili di cui all'articolo precedente sono così destinate:

| | |
|--|--------------------|
| Progressione economica (CCNL 01.04.1999 art 17 lettera b) | € 31.000,00 |
| Posizioni organizzative (CCNL 01.04.1999 art 17 lettera c) | € 27.125,00 |
| Indennità di comparto (CCNL 22.01.2004 art 33) | € 25.000,00 |
| Totale utilizzo risorse stabili | € 83.125,00 |

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Residuo risorse stabili | €15.635,94 |
|--------------------------------|-------------------|

Le risorse variabili, il residuo risorse stabili e il 30% delle risorse variabili a destinazione vincolata, sono così destinate, ai sensi dell'art. 31, c. 3:

| | |
|--|--------------------|
| Risorse variabili + residuo risorse stabili | €19.391,41 |
| Enti terzi (art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999) 30% | € 8.014,96 |
| Totale risorse | € 27.406,37 |
| Indennità di particolare responsabilità (art 17, comma 2 lett f) CCNL 01.04.1999) | € 5.200,00 |
| Fondo di cui alla lettera a) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 (Produttività collettiva) | € 22.206,37 |

Il 70% delle risorse variabili a destinazione vincolata sono così destinate, ai sensi dell'art. 31, c. 3:

| | |
|---|-------------|
| Enti terzi (art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999) 70% | € 18.701,58 |
|---|-------------|

TOTALE FONDO 2017

€ 129.232,95

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale